

EVDEN ÇALIŞAN PERSONEL İÇİN KISA ÇALIŞMA ÖDENEĞİNE BAŞVURU YAPILABİLİR Mİ?

Corona virüs salgını sonrası hükümet harekete geçti ve işletmelere destek için kısa çalışma ödeneğini devreye aldı. En düşük ödeme bin 752, en yüksek ise 4 bin 380 lira. Sayı her geçen gün artıyor. Kısa çalışma süresince fazla çalışma yaptırılabilir mi? Evden çalışan personel için kısa çalışmaya başvurulabilir mi?

Koronavirüs salgınının (COVID-19) ekonomiler üzerindeki etkilerinin derinden hissedilmeye başlandığı şu günlerde, işverenlerimiz kısa çalışma şemsiyesini sığınak olarak görmüşlerdir. Kısa çalışma ödeneği ile virüsten etkilenen işletmelerin çalışanının 4 bin 380 TL'ye kadar maaşını devlet ödüyor. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanı Zehra Zümrüt Selçuk, ödeneye 1 haftada 19 bin firmanın, 420 bin çalışanı için başvuru yaptığını açıkladı. Hazine ve Maliye Bakanı Berat Albayrak, Twitter hesabından yaptığı açıklamada, "Ekonomik İstikrar Kalkanı kapsamında, Kısa Çalışma Ödeneği ile faaliyetlerini azaltan ya da durduran işletmelerde çalışan vatandaşlarımıza 3 ay maaş desteği vereceğiz. Tüm firmaları, çalışanları için ücretsiz izin yerine bu ödeneye başvurmaya çağırıyoruz" dedi. Peki, işverenlerin bu süreçte kurtarıcı olarak gördüğü kısa çalışma ödeneği ile ilgili en çok sorulan sorular nelerdir?

YARIM ÜCRET ÖDENEĞİ

Uygulamacıların en çok tereddüt yaşadıkları konuların başında yarım ücret ödeneği gelmektedir. Kısa çalışma başvurusunda bulunan işverenin ilk hafta için yarım ücret ödeme yükümlülüğü var mıdır? Evet, işverenlerin kısa çalışma başvurusunda bulundukları tarihi takip eden bir hafta boyunca yarım ücret ödeme yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenlerin bu konuda diğer bir sorusu ise bu ücreti yarım değil de tam olarak ödeyip ödeyemeyeceklerine ilişkindir. Kişisel kanaatim, kanun yarım çalışma ücretinin asgari tutarını düzenlemekte olup fazlaya ilişkin ödenmesinde bir sakınca olmayacağı yönündedir. Ancak İŞKUR bu konuda katı bir yorum getirmektedir. İŞKUR'a göre ilk hafta ödenecek ücret yarım ücreti geçemeyecektir.

Bu konuda diğer bir soru yarım ücret ödenen yedi günlük sürenin sigorta prim ödeme gün sayısından sayılıp sayılmayacağına ilişkindir. Kanunda bu ödemenin ücret olduğunun açıkça belirtilmesi, bu sürenin işçinin kıdeminden sayılması gibi nedenlerden dolayı belirtilen sürenin prim ödeme gün sayısından sayılması gerektiği kanısındayım.

Bu konuda son olarak belirtmek istediğim husus ise bu bir haftalık sürenin kısa çalışmadan sayılması nedeniyle fiilen çalışılmadan geçirilmesi gerektiğidir. Bu nedenle işveren bu dönemde personelini fiilen çalıştırmayacak, bu dönem yıllık izinden düşülemeyecektir. Kısa çalışmada en çok tartışılan konulardan bir diğeri ise kısa çalışma ödeneği ile işçinin ücreti arasındaki farkın işveren tarafından tamamlanıp tamamlanamayacağına ilişkindir. İŞKUR ücret farkının ödenmesinin kısa çalışmanın mantığına aykırı olduğu görüşü nedeniyle fark ücret ödenmesini kabul etmemektedir.

Bunun üzerine ikinci bir soru sorulmaktadır: **Ücret farkı kadar bir tutarda prim ödenebilir mi?**

Bazı İŞKUR ünitelerinden bu konuda olumlu yanıt alsak da İŞKUR'un fark ücret ödenmesine ilişkin katı tutumu nedeniyle muvazaa oluşturabilecek bu soruya da olumlu cevap vermemiz olanaksızdır.

Ancak bu dönemde iş sözleşmesinden ya da toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ve ücret sisteminin bir parçası olan prim ve/veya ikramiye ödenmesinde bir sakınca bulunmamaktadır.

Bu konuda değerlendirilmesi gerektiğini düşündüğümüz diğer bir konu da fazla çalışmadır. **Kısa çalışma süresince fazla çalışma yaptırılabilir mi?**

Kısmen kısa çalışma yaptırılan işçilere fazla çalışma yaptırılması olanaksızdır. Ancak, kısa çalışma kapsamında olmayan personele fazla çalışma yaptırılmasında bir sakınca bulunmamaktadır.

Bir diğer soru; kronik hastalıkları ya da ileri yaşı nedeniyle idari izinli sayılan işçiler kısa çalışmadan yararlanabilir mi?

Kronik hastalığı olan ya da ileri yaşı nedeniyle izinli sayılan işçilerden dolayı da kısa çalışmadan yararlanılabilecektir. Ancak, emekli olup sosyal güvenlik destek primini ödeyen ileri yaştaki çalışanların kısa çalışmadan yararlanması mümkün değildir.

Benzer şekilde birçok beyaz yakalı personel bu dönemde evden çalışmaktadır. **Evden çalışan bu personel için kısa çalışmaya başvurulabilir mi?**

Bu konuda da bir engel bulunmamaktadır. Evden çalıştıkları sürelerin toplam çalışma sürelerine göre üçte bir oranında azaltılması halinde evden çalışan beyaz yakalı personel için de kısa çalışmadan yararlanılabilecektir.

Bilindiği üzere, kısa çalışma koşulları kolaylaştırılmıştır. Buna rağmen kısa çalışma kapsamında olmayan çok sayıda da işçi olacaktır. İşverenin bu işçiler için ücret ödemesi zorunlu mudur?

4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/III'üncü maddesi gereği işyerinin zorlayıcı bir nedenle kapatılması halinde işveren aynı kanunun 40'ncı maddesi kapsamında işçiye bir hafta boyunca yarım ücret ödeyecek, bir haftadan sonra iş akdi askıya alındığından ücret ödeme yükümlülüğü bulunmayacaktır. Kanun bu durumda işçiye iş akdini haklı nedenle feshedip kıdem tazminatını isteme hakkı tanımıştır.

İşyerinin kapatılmayıp bazı işçiler için kısmi çalışma uygulaması halinde ise ödeneğe hak kazanamayan işçilere varsa yıllık izleri kullanılabilecek; yıllık izinlerinin olmaması halinde ise ücretli ya da ücretsiz izne ayrılmaları söz konusu olabilecektir. Yukarıda yer yer ifade ettiğimiz konulardaki belirsizliklerin tamamen giderilmesi ve açıklık getirilmesine ihtiyaç duyulan diğer tüm soru işaretlerinin ortadan kaldırılması adına, İŞKUR tarafından kamuoyunun bir an önce bilgilendirilmesi yerinde olacaktır.